

GIUSTIZIA E SENTENZE

Cassazione. Tutela particolare per il lavoratore che assiste un familiare con grave disabilità nell'interesse di quest'ultimo

Trasferimento limitato dalla «104»

Il cambio solo con il consenso a meno di esigenze indifferibili del datore

Giuseppe Bulgarini d'Elci

Il lavoratore che, in base all'articolo 33 della legge 104/1992, assiste un familiare disabile non può essere trasferito unilateralmente da una sede di lavoro a una nuova quando anche il trasferimento non comporti lo spostamento a una nuova unità produttiva. Infatti il dato dirimente è costituito dal mutamento geografico del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

La Corte di cassazione, nella sentenza 24015/2017, osserva che nella valutazione del trasferimento del dipendente che fruisce dei permessi mensili per l'assistenza di familiari disabili non può operare il riferimento posto dall'articolo 2103 del codice civile al concetto di unità produttiva, in quanto per farscattare il divieto di trasferimento è sufficiente che si verifichi un cambiamento sul piano geografico, anche se la sede di destinazione si colloca nell'ambito della medesima unità produttiva. Il più rigoroso regime di protezione di cui usufruisce il lavoratore che assiste un familiare

in situazione di handicap (secondo i parametri previsti dall'articolo 33 della legge 104/1992) si colloca nel più ampio contesto della normativa costituzionale e sovranazionale che evidenzia la centralità del ruolo della famiglia nell'assistenza del disabile.

Intal senso, precisa la Corte, il divieto di trasferire, senza consenso, il dipendente deve essere letto in termini costituzionalmente orientati, facendo riferimento alla Carta di Nizza, che salvaguarda il diritto dei disabili di beneficiare di misure rivolte al loro inserimento sociale, e alla Convenzione delle Nazioni Unite del 13 dicembre 2006 in materia di protezione dei disabili.

La Suprema corte osserva che, alla luce di questo più generale ambito normativo di riferimento, la tutela della persona con disabilità trova spazio anche mediante una corrispondente regolamentazione del rapporto di lavoro nel quale opera il familiare, in quanto il riconoscimento al lavoratore dello speciale regime di protezione interviene in funzione del diritto del congiunto

a mantenere invariate condizioni di assistenza.

L'unico limite che la Cassazione individua, rispetto al trasferimento ad altra sede del dipendente che assiste il disabile, si verifica quando il datore di lavoro dimostra l'esistenza di specifiche esigenze tecnico-produttive od organizzative, le quali impediscono una soluzione diversa dal mutamento geografico del posto di lavoro. Ad avviso della Corte, le esigenze aziendali che, in base alla disciplina codicistica, sono condizioni di validità del trasferimento nell'ambito di un ordinario rapporto di lavoro vanno interpretate con particolare rigore in riferimento alle persone che assistono un familiare con disabilità, in quanto per questa speciale categoria le ragioni tecniche, organizzative e produttive alla base della variazione di sede devono non solo sussistere, ma devono rivelarsi tali per cui non sono suscettibili di essere soddisfatte in altro modo che mediante il trasferimento medesimo.

le decisioni

01 | TUTELA DEL DISABILE

Secondo la Corte di cassazione i permessi di astensione dal lavoro previsti dalla legge 104/1992 sono finalizzati a tutelare il familiare con grave handicap. La limitazione allo spostamento del lavoratore presso una sede di lavoro diversa non è quindi una tutela nei confronti di quest'ultimo, ma del familiare

02 | PRECEDENTE

Di recente, con la sentenza 22925/2017, la Cassazione ha preso un'altra decisione che va nella stessa direzione. Nel caso specifico è stato sottolineato che, sempre nell'interesse della persona disabile, la riduzione di orario da full time a part time non può comportare una compressione dei riposi previsti dalla legge 104/1992

Quotidiano del
Lavoro

24



PREVIDENZA

Tutte le regole pratiche delle pensioni in cumulo

di **Antonello Orlando**

Il cumulo contributivo nella sua forma rinnovata dalla legge di stabilità del 2017, ha ricevuto il definitivo via libera dal Lavoro e dall'Inps con la Circolare 140, che ne ha chiarito i principi applicativi.

quotidianolavoro.ilssole24ore.com
La versione integrale dell'articolo